Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4530**

17. Wahlperiode 25. 01. 2011

Antrag

der Abgeordneten Josip Juratovic, Anton Schaaf, Anette Kramme, Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Hubertus Heil (Peine), Gabriele Hiller-Ohm, Dr. Eva Högl, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Faire Mobilität und soziale Sicherung – Voraussetzungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2011 schaffen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Europa rückt ein Stück näher zusammen. Zum 30. April 2011 enden die Übergangsfristen für die Länder Mittel- und Osteuropas, die 2004 der Europäischen Union beigetreten waren. Damit wird für die Bürgerinnen und Bürger dieser Länder eine der fundamentalen Freiheiten der Europäischen Union voll wirksam: Die Freiheit, in jedem Land der Europäischen Union leben und arbeiten zu können mit den gleichen Rechten und Pflichten. Diese Freiheit bietet eine große Chance für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und Europas, aber sie muss politisch begleitet und gestaltet werden. Wir müssen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland Sicherheit und Schutz bieten.

Deutschland hat alle Übergangsfristen genutzt, mit denen Einschränkungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit beschlossen werden können. Für die zum 1. Mai 2004 beigetretenen osteuropäischen Länder Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn werden diese Übergangsfristen zum 1. Mai 2011 auslaufen; für Bulgarien und Rumänien, die zum 1. Januar 2007 der EU beigetreten sind, spätestens zum 1. Januar 2014. Neben Österreich war Deutschland das einzige Land in der EU, das die kompletten 7 Jahre der Übergangsregelung in Anspruch genommen hat. Auch Übergangsfristen für die Dienstleistungsfreiheit sind in bestimmten Branchen vereinbart worden (u. a. Bau- und Reinigungsgewerbe), die auch die Entsendung von Arbeitnehmern betreffen. Ab 1. Januar 2011 können Saisonarbeitnehmer bereits durch eine Sonderregelung ohne das übliche Genehmigungsverfahren in Deutschland arbeiten.

Wie sich die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen Länder auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirken wird, ist in weiten Teilen unklar. In der Bevölkerung sind Ängste vor einer Zunahme von Einwanderung aus den mittel- und osteuropäischen Ländern vorhanden, insbesondere Angst vor Lohndumping. Wichtig ist, dass die politischen Gestaltungsmöglichkeiten genutzt werden. Es muss klar sein, dass die Maxime gilt: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Die Erfahrungen aus den anderen EU-Staaten, die die Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht eingeschränkt haben, zeigen, dass klare Regeln zu Lohn- und Arbeitsbedingungen wichtig sind, um Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Auch in der aktuellen Diskussion um die Fachkräfteentwicklung sind die politischen Weichenstellungen für die Vollendung der Arbeitnehmerfreizügigkeit zum 1. Mai 2011 wichtig.

Nach wie vor bestehen Einkommensdifferenzen zwischen den so genannten neuen und alten Mitgliedstaaten. Arbeitnehmer aus den so genannten neuen Mitgliedstaaten dürften dazu bereit sein, auch zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu arbeiten. Daher müssen Maßnahmen getroffen werden, um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung dazu auf,

1. im Bereich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung dafür zu sorgen, dass
   a) eine Ausweitung der prekären Beschäftigung und des Niedriglohnsektors verhindert wird, indem die Maxime „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort!“ gilt. Dies ist besonders wichtig, um Lohn- und Sozialdumping insbesondere in der grenzüberschreitenden Leiharbeit zu verhindern. Sittenwidrige Bezahlung muss auch bei nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern nach den hier geltenden Maßstäben beurteilt werden;
   b) alle Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen werden, damit Mindestlohntarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Zudem muss ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn als Lohnuntergrenze geschaffen werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem EU-Ausland zu den gleichen Mindestlöhnen wie deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei uns beschäftigt werden. Bei Konkurrenz von allgemeinverbindlichen oder anderen Tarifverträgen muss der für die Beschäftigen günstigere Tarifvertrag Vorrang haben;
   c) Scheinselbstständigkeit verhindert wird. Die Abgrenzung zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten muss im Zielland der Entsendung nach dessen Maßstäben überprüft werden können und nicht, wie bisher, nur nach den Bedingungen des Herkunftslandes. Auch in Deutschland muss eine schärfere Abgrenzung von Dienstleistung und Leiharbeit geschaffen werden;
   d) im EU-Vergaberecht und in den Vergaberegelungen von Bund und Ländern die Zulässigkeit ökologischer und sozialer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge konkretisiert und erweitert wird. Zudem müssen eine Lohnuntergrenze und Tariftreue als Voraussetzungen für die Vergabe öffentlicher Aufträge aufgenommen werden (§ 21 AEntG). Die EU-Vergaberichtlinie muss in Deutschland stärker berücksichtigt werden. Diejenigen Unternehmen, die gegen Entsenderecht verstoßen, müssen in einem europäischen Unternehmensregister dokumentiert werden, sodass diese Unternehmen aus Vergabeverfahren ausgeschlossen werden können;
2. im Bereich der Kontrolle und Registrierung dafür zu sorgen, dass
   a) eine wirksame Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll gewährleistet ist. Nach der Ausweitung der Branchen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz muss auch die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit erhöht werden, um die Einhaltung von Tarifverträgen in Branchen, die in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen sind, kontrollieren zu können. Um die Kontrolle zu gewährleisten, ist eine erweiterte Dokumentationspflicht der

Arbeitgeber notwendig, um die Dokumente bei einer Vor-Ort-Kontrolle einsehen zu können. Eine Mitführungspflicht für ein amtliches Ausweispapier bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sollte eingeführt werden (§ 19 AEntG);

b) beim Einsatz von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Generalunternehmerhaftung wie in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes geregelt oder ähnlich wie im Baugewerbe nach § 28e Absatz 3a bis 3e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) i. V. m. § 150 Absatz 3 SGB VII eingeführt wird. Demnach haftet ein Generalunternehmer auch für einen von ihm beauftragten Subunternehmer, wenn Verpflichtungen wie beispielsweise die Zahlung des Mindestentgeltes oder die Sozialversicherungsbeiträge nicht erfüllt werden. Zudem muss ein Unternehmer auch für die Unternehmen haften, bei denen er Dienstleistungen einkauft;

c) eine Registrierung von Entsendungen bei der Sozialversicherung zur Pflicht wird. Diese Meldung muss vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden und muss für alle Branchen verpflichtend sein;

d) eine statistische Erfassung von Entsendetatbeständen geschaffen wird. Derzeit gibt es keine Erfassung von Entsendetatbeständen außerhalb des Anwendungsbereichs des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Eine Möglichkeit dazu ist eine gewerberechtliche Erfassung bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen;

3. im Bereich der Mitbestimmung dafür zu sorgen, dass

a) der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht beim Einsatz und bei Entlohnung und Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhält. Ebenso müssen entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer bestimmten Zeit den inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichbare Rechte im kollektiven Arbeitsrecht in Bezug auf ihre Interessenvertretung im Betrieb erhalten ähnlich der Regelung für überlassene Beschäftigte im Betriebsverfassungsgesetz § 7 Satz 2;

b) die grenzüberschreitenden Kooperationen in grenznahen Regionen ausgeweitet und die interregionalen Gewerkschaftsräte gefördert werden. Ergänzend müssen tripartite und bi- oder trilaterale Wirtschafts- und Sozialausschüsse zur Diskussion grenzüberschreitender Problemlagen, Regionalplanung und Arbeitsmarktmonitoring eingeführt werden, damit Zusammenarbeit statt Lohndumping stattfindet;

4. im Bereich der Beratung und Information dafür zu sorgen, dass

a) flächendeckend, besonders in Beschäftigungsschwerpunkten, mehrsprachige Beratungsstellen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitsmigrantinnen und -migranten eingerichtet werden analog zu den Beratungsstellen für Unternehmer, die durch die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie eingeführt wurden. Ein gutes Beispiel ist die Beratungsstelle für entsandte Beschäftigte, die auf der Basis eines Kooperationsvertrages zwischen dem Einheitlichen Ansprechpartner Berlin und dem Bezirk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) seit dem 1. August 2010 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berät, die zeitweilig in Berlin tätig sind;

b) die Sozialpartner über das Netzwerk EURES (EURopean Employment Services) unterstützt werden. Die finanziellen Mittel für die Arbeit der Sozialpartner in den Grenzpartnerschaften für die Beratung und Unterstützung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen über EURES von der EU-Kommission bereitgestellt werden. EURES muss, wie in der EURES-Satzung festgelegt, weiterhin ein Mittel zur Förderung fairer Mobilität bleiben;

c) Artikel 4 Absatz 2 der EU-Nachweisrichtlinie vollständig eingehalten wird und die entsendenden Arbeitgeber die Beschäftigten über die im Zielland geltenden Arbeits- und Sozialbestimmungen informieren. Das deutsche Nachweisgesetz muss ausnahmslos Anwendung finden;

5. sich auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass

a) die Entsenderichtlinie reformiert wird, damit die Richtlinie wieder, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, Mindest- und nicht Maximalstandards definiert. Die Entsenderichtlinie war durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Laval, Rüffert und Luxemburg uminterpretiert worden. Danach sehe die Entsenderichtlinie ein bestimmtes Schutzniveau für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, über das die Mitgliedstaaten nicht hinausgehen dürften. Der Ursprungsgedanke der Richtlinie war jedoch, einen Mindestkatalog von Bereichen festzulegen, in denen eine arbeitsrechtliche Gleichstellung der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Beschäftigten im Zielland zwingend zu erfolgen hat. Damit dieser Grundgedanke der Entsenderichtlinie wieder gültig ist, muss sie überarbeitet werden;

b) im Primärrecht der Europäischen Union eine soziale Fortschrittsklausel aufgenommen wird, um das Missverhältnis zwischen wirtschaftlichen Grundfreiheiten und sozialen (Grund-)Rechten zu beseitigen. Die soziale Fortschrittsklausel muss in den Verträgen verbindlich klarstellen, dass die Europäische Union nicht nur dem wirtschaftlichen, sondern auch dem sozialem Fortschritt verpflichtet ist. Sie muss festlegen, dass soziale Grundrechte im Konfliktfall Vorrang vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten haben. Außerdem bedarf es des sukzessiven Ausbaus wirksamer, sanktionsbewährter europäischer Rechtsetzung in Bereichen wie sozialer Schutz und Arbeitnehmerrechte;

c) die soziale Querschnittsklausel (Artikel 9 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union), die die EU verpflichtet, bei der Festlegung und Durchführung von Maßnahmen der Europäischen Union der Förderung von Beschäftigung und der Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzes, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie einem hohen Bildungsniveau und dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen, in Form einer wirksamen sozialen Folgeabschätzung genutzt und umgesetzt wird, um die Sozialpolitik der EU und die Grundrechtecharta zu stärken.

Berlin, den 25. Januar 2011

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333